

> L'I <  
SI PARLA DI  
DONNE E GENDER GAP

L'INTERVENTO

# L'equilibrio di genere fa crescere le imprese

di **Stefano Cuzzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager

È QUESTO IL CONCETTO DA ACQUISIRE UNA VOLTA PER TUTTE. **LE AZIENDE A GOVERNANCE MISTA REAGISCONO MEGLIO ALLE CRISI** E SONO PIÙ PRODUTTIVE. IN ITALIA, PERÒ, LE DONNE MANAGER SONO ANCORA POCHE E LA PANDEMIA HA AGGRAVATO LA SITUAZIONE, RENDENDO PIÙ DIFFICILI LE CONDIZIONI DI LAVORO E LA CONCILIAZIONE CON I CARICHI FAMILIARI



Il superamento del gap di genere nel mondo del lavoro è parte del quinto "goal" dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'Onu. Un obiettivo che non solo risponde a un diritto umano fondamentale ma che è anche sostenuto dalla consapevolezza che l'empowerment di donne e ragazze aiuta la crescita economica e lo sviluppo. Ciò comporta non solo l'accesso al mondo del lavoro ma oggi, soprattutto, l'effettiva partecipazione femminile a ruoli di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

L'uguaglianza, la promozione e la protezione della diversità sono caratteristiche di organizzazioni moderne ed efficienti. Sempre più spesso, fortunatamente, si comincia a parlare di inclusione nel mondo del lavoro non solo come "dovere etico-morale", ma anche come "leva di business". L'Italia deve approfittare di questo rimbalzo positivo per proiettarsi in un futuro dove il talento e la competenza diventino sempre più fondamentali

> L'I <  
SI PARLA DI  
DONNE E GENDER GAP

e dove il protagonismo delle donne sia valorizzato per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo.

L'entrata in vigore della nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che ha istituito dal 1° gennaio la "certificazione della parità di genere" per le aziende e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso, è stato sicuramente un passo importante. Frutto della sinergia che abbiamo avviato e stiamo portando avanti da anni con il governo, che ora ha inserito nella missione 5 del Pnrr, destinando dieci milioni di euro.

In quest'ottica, anche la Commissione europea ha elaborato una strategia per la parità di genere con l'obiettivo di compiere progressi significativi entro il 2025 e ha proposto misure vincolati in materia di trasparenza retributiva.

Si tratta di misure concrete, in grado di innescare meccanismi di cambiamento interno che sono quanto mai urgenti e necessari. Perché ancora la strada da fare è piuttosto lunga. Ad oggi, in Italia, le posizioni manageriali femminili sono solo il 28% del totale. Uno scenario aggravato dalla pandemia, che ha avuto l'effetto di rallentare il processo di superamento del gender gap nel mercato del lavoro. In generale, nel 2020, il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è stato del 53,1%, con un divario di genere del 19%. Anche la fotografia scattata dal Bilancio di genere 2021 del ministero dell'Economia, relativo all'anno 2020, ha messo in evidenza un peggioramento delle condizioni di lavoro per le donne e una difficoltà, maggiore che in passato, di conciliazione vita-lavoro.

È necessario comprendere che la parità di genere non è solo una questione sociale e culturale, ma è anche una grande questione economica. Secondo i dati dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di **4.Manager**, l'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Infatti, le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Inoltre, l'apporto di una donna manager migliora l'immagine e la reputazione dell'azienda, migliora la gestione delle risorse umane e il clima aziendale, migliora la produttività e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi. Di fatto, le donne hanno le soft skills nel loro dna.

Oggi le strategie, le azioni e gli strumenti da mettere in campo devono includere una nuova cultura d'impresa, capace di valorizzare la leadership al femminile, senza la quale non è possibile realizzare un rilancio sostenibile, innovativo e competitivo del sistema paese. Bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete, come promuovere le discipline Stem per affrontare il mismatch in materia di competenze, investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, favorire la transizione digitale e sostenibile e la managerializzazione delle Pmi e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere.

In generale, bisogna rimodellare il mondo del lavoro e della società secondo un approccio olistico. Da tempo nelle aziende si parla di strategie inclusive e dell'importanza della diversità nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane. È un tema che ci sta molto a cuore, su cui vogliamo mettere a frutto azioni concrete e su cui abbiamo avviato un dialogo con il governo. Pensare a un'agevolazione in forma di voucher a favore delle imprese e delle filiere per acquisire consulenze specialistiche in materia di sostenibilità e inclusione sociale, potrebbe essere un valido aiuto per sollecitare un nuovo approccio al welfare aziendale. Però servono idonee competenze manageriali per gestire il tema della diversity & inclusion.



Stefano Cuzzilla

I risultati ci sono perché le aziende in grado di far propria la cultura dell'inclusione e della diversità dimostrano progressi significativi in termini di innovazione, reputazione e produttività.

I fatti dimostrano che siamo sulla strada giusta. Infatti, la garanzia della parità di genere e il coinvolgimento delle persone disabili nell'esecuzione delle attività lavorative, sono diventati temi cruciali anche per il legislatore che, nell'art. 47 del Decreto Semplificazioni 2021, ha promosso l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani e donne. 